ملخص البحث

**الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري و علاقته بدافعية الإنجاز لبعض لمدراء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل**

**أ**.م.د الان قادر رسول أ.م.د عوزير سعدي أسماعيل أ.م.د سرتيب عمر عولا

 - يهدف البحث إلى التعرف على درجة الالتزام باخلاقيات العمل الادارى و دافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

 واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي لملاءمته طبيعة البحث الحالي و تكون تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات في مركز محافظة أربيل (12) مدرسة بواقع (16) تدريسي لكل مدرسة والبالغ عددهم (192) تدريسياً، وقد تم اختيار المجتمع بالطريقة العشوائية. فيما كانت عينة البحث (120) تدريسياً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، و فيما يتعلق بأدوات البحث تم اعتماد مقياس(البشري، 2006)، اذ تكون المقياس من (30فقرة) و مقسم الى ثلاثة محاور لقياس درجة أخلاقيات العمل الإداري وتم اعتماد مقياس دافعية الإنجاز ( الخيري، 2008)، اذ تكون المقياس من (20 فقرة) و مقسم الى أربعة محاور ، استخدام الباحثون المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائي. Spss

اهم الاستنتاجات ما يلي.

* أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري لبعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل التي تتعلق بمحور العلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس كانت كبيرة جداً، و يكون المستوى الكلي بلغ (4،22) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(84,4%).
* أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي دافعية الإنجاز لبعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل التي تتعلق بمحورين (الثقة بالنفس و المثابرة ) كانت كبيرة، و بلغ المستوى الكلي (3،91- 3،53)، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (78،2%- 70،6%).

 أوصى الباحثون ما يلي:

* العمل على تحسين ظروف البيئة الادارية في جميع مدارس الاعدادية بشكل خاص و المديرية التربية العامة مركز محافظة أربيل بشكل العام.
* ضرورة التعاون مع أعضاء هيئة التدريس في مدارس الاعدادية و الثانوية على المستوى إقليم كوردستان – العراق لرفع مستوى أدائهم من حيث الاستمرارية والمتابعة.
1. **التعريف بالبحث:**
	1. **مقدمة و أهمية البحث:**

 اصبحت اخلاقيات العمل الاداري موضوعاً حيوياً اليوم و يحظى بأهتمام بالغ من قبل الجميع، حكومات و شعوب و مؤسسات التربوية و جامعات و غيرها، ان هذا الاهتمام ينطلق من ضرورة الالتزام بالمبادئ و القيم السلوكية الاخلاقية على الصعيد الفردي في الوظيفة أو المهني أو علي الصعيد الجماعي، عبارة عن مجموعة من القيم و الأعراف و التقاليد التي يتفق و يتعاون عليها افراد عمل معين حول ما هو حيز و واضح و عادل في نظر فهمه، و ما يعدونه اساساً في تعاملهم و تنظيم امورهم و سلوكهم في اطار العمل، اذ تعد الاخلاقيات من المرتكزات الاساسية لتسيير العمل بكفاءة، و من الامور المهمة و اللازمة لقيام بعمله، ومع امتناع اعمال المؤسسات التربوية و التعليم مسؤولياتها و كثرة اعبائها فأنها تتطلب من القائمين على ادارتها مسؤوليات و مهمات صعبة، بحيث تشتمل كل مؤسسة على قواعد و اداب اخلاقية عملية تختلف عن الاخرى لان كل عمل يتضمن مجموعة من الاخلاقيات يلتزم بها العاملون.

 ان ما تفرضه اخلاقيات العمل على مدراء يتبلور في درجة التزامه اولا لمهنته و احترامه لاعضاء هيئة التدريس في المدرسة عند تعامله معهم في سبيل توفير أسس العدل و المساواة بين الجميع وفقاً للقوانين و الانظمة و التعليمات الادارية، وهذا يتطلب منه ادارة وقته لاستثمار جهده خلال اوقات العمل لاداء المهمات و الواجبات المكلف بها، ومن ابرز الواجبات المكلف بها هو الالتزام باوقات الدوام و احترام المواعيد و ان يؤدى الواجبات بأمانة و الا يستغل سلطته الرسمية لتحقيق مصالحه، كما يؤكد الخميسي ان اخلاقيات العمل لا تحقق لاي مسؤول بمجرد قراءته لمجموعة قواعد و قوانين، و انما تتم بلورتها عبر سبل تربوية سليمة تنمي فيه قيماً و اتجاهات نحو الالتزام الاخلاقي(الخميسي، 2001، 221)، تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة و البحث في ديناميات الشخصية و السلوك بل و يمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي (الأعسر و آخرون،1999، 234)

 رفع مستوى أداء الفرد و إنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة و نمو الاقتصادى في اى مجتمع هو محصلة لتحقيق للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع و يرتبط ازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع و انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز، و يؤكد الحامد أن سلوك بشرى لابد أن يكون وراء دوافع كثيرة توجهه، وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد و إنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة التي يواجهها( الحامد، 1996، 128).

 ولكي يضمن دوماً معنوية عالية لاعضاء الهيئة التدريسية ينبغى على رجل الادارة الاهتمام براحتهم و بتهيئة ظروف العمل المناسبة لهم و تجنب التميز في تعامله معهم و العمل على تنمية روح الثقة بأنفسهم و قدرتهم على العمل المبدع، كما ان مفهوم الدافعية الإنجاز ارتبط بمفهوم الثقة بالنفس و المثابرة و غيرها الذي يؤدي الى تكوين مشاعر سليمة أو ايجابية يتصور الفرد ان يحققها من عمله، لذلك فان احد المداخل التي يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال هو درجة رضا الافراد العاملين عن الضروف البيئية و عوامل التنظيمية و الادارية وفقاً لتصوراتهم.

 تكمن أهمية هذه الدراسة بأن اخلاقيات العمل الاداري أحد الأعمال و الوظائف المهمة في مجال التربية و التعليم و التي تحتاج إلى عاملين يتمتعون بالدافعية الإنجاز ليقوموا بأعمالهم على أحسن حال، و لأن هناك عوامل تؤثر على اخلاقيات العمل الاداري و على دافعيتهم للإنجاز، و أيضاً التعرف على درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري و علاقتها بمستوى الدافعية الإنجاز لبعض مدراء الاعداية في مركز محافظة أربيل / كما يراها الاعضاء انفسهم.

* 1. **مشكلة البحث:** انطلاقاً في ادراك الباحثون من منظور الابحاث و الدراسات التي تناولت موضوع اخلاقيات العمل الاداري و علاقتها بمستوى الدافعية و الإنجاز و التي يجب ان يتحلى بها أعضاء الهيئة التدريسية في المديرية التربية العامة في مركز محافظة أربيل بشكل عام و بعض مدارس الاعدادية بشكل خاص، و لان الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري يعد الاساس في نجاح سير العملية التعليمية و التي تشكل الاساس للدافعية الإنجاز لاعضاء هيئة التدريس تبين للباحثون من خلال المشاهدات العينية ان بعض انماط سلوك مدراء المدرسة في مدينة اربيل يشوبها نوع من قصور للدور التعليمي و القيادي المتوقع منهم، بغض النظر عن كون هذه السلوكيات مقصودة أو غير مقصودة ومن خلال تطبيق أساليب جديدة بالادارة الحديثة تؤدي الى التميز من خلال تطبيق مبادئ ادارة الجودة و النوعية، و نتيجة لذلك ظهرت نماذج التميز بهدف صقل مهارات الافراد و بالتالي تحسين الاداء على مستوى التعليم و التطبيق من هنا برزت مشكلة البحث الحالية محاولة للإجابة على التساؤلات التالية:

- التعرف على مستوى اخلاقيات العمل الادارى و دافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

- هل هناك اختلاف بين أخلاقيات العمل الاداري و مستوى دافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز المحافظة أربيل.

 **1-2 هدف البحث:**

 1- التعرف على درجة الالتزام باخلاقيات العمل الادارى و الدافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

1. التعرف على علاقة الالتزام باخلاقيات العمل الادارى و الدافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.
	1. **فروض البحث:**
* وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين درجة الالتزام باخلاقيات العمل الادارى و الدافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.
	1. **مجالات البحث:**
1. المجال البشرى: اعضاء هيئة التدريسية في بعض المدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل.
2. المجال المكاني: بعض المدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.
3. المجال الزماني: 1/ 10 / 2020 لغاية 29/ 11/ 2020
	1. **تحديد المصطلحات:**

**اخلاقيات العمل الاداري**: تمثل درجة التزام القيادي بأخلاقيات العمل وفق القيم المعايير التي يجب ان يتحلوا بها من وجهة نظر اعضائهم العاملين معه ضمن مجال الاداري و المجال المتعلق بالصفات الشخصية.(قزق، 2005، 12)

**الدافعية الإنجاز**: هي الحافز للسعي إلى النجاح أو تحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من اداء الأعمال على خير وجه.( الحامد، 1996، 145).

**3- اجراءات البحث:**

**3-1 المنهج البحث:** المنهج هو" الوسيلة التي يمكننا بواسطتها الوصول الى الحقيقة او مجموعة الحقائق و محاولة اختيارها و تعميمها في محاولة الوصول الى النظرية وهي هدف كل بحث علمي(السماك، 2009،55)**،** وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب الارتباطي لملاءمته الطبيعة البحث الحالية.

**3-2 مجتمع البحث وعينته :**  يعرف المجتمع بأنه "جميع الافراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعي الباحث الى ان يعمم عليها نتائج الدراسة، (Stewart,1998,217)،تمثل مجتمع البحث من أعضاء التدريسية والبالغ عددهم (192) تدريسياً، ل(12) مدرسة اعدادية بواقع (16) تدريسي لكل مدرسة.

 اما عينة " يعتبر اختبار عينة البحث من الخطوات الرئيسة في جمع البيانات و المعلومات، ( ملحم، 2012، 148) اشتملت عينة البحث على بعض أعضاء هيئة التدريس في بعض مدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل للعام الدراسي (2020- 2021) وتكونت عينة البحث النهائية من (110) تدريسياً و تمثل بالنسبة (57%) من المجتمع في مختلف التخصصات تم إستبعاد (5) أستمارات تدريسيين لمشاركتهم في التجربة الإستطلاعية وكذلك إستبعاد (5) استمارات لتدريسين بعض لم يجاوبوا بالكامل على الأداء مقياس والبعض منهم لم يقوموا بإرجاع الاستمارة المقياس.

**3-3 أداتا البحث**:

**3-3-1 مقياس أخلاقيات العمل الإداري**: للحصول على البيانات المتعلقة بهدف البحث، وجب على الباحثين الاستعانة بمقياس ( اخلاقيات العمل الإداري) المعد من قبل( البشري، 2006)، اذ تكون المقياس من (30 فقرة) و مقسمة الى ثلاثة محاور كما في الجدول (1).

**3-3-2 مقياس الدافعية الانجاز:** للحصول على البيانات المتعلقة بهدف البحث، وجب على الباحثين الاستعانة بمقياس (الدافعية الانجاز) المعد من قبل ( الخيري، 2008)، اذ تكون المقياس من (20فقرة) و مقسمة الى أربعة محاور كما في الجدول (1).

 الجدول الرقم (1) يبين الجدول توزيع محاور و فقرات المقياسين

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المقياس | المحاور | عدد الفقرات |
| اخلاقيا ت العمل الإداري | العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس | 11 |
|  اخلاقيات بطبيعة العمل | 9 |
| الخصائص الشخصية | 10 |
| المجموع | 30 |
| دافعية الإنجاز | الجزاءات الخارجية | 5 |
| الثقة بالنفس | 5 |
| المثابرة | 5 |
| الخوف من الفشل | 5 |
| المجموع | 20 |

وكانت بدائل فقرات المقياسين و درجاتها كالاتي:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابداً |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3**-4 الاسس العلمية لأدات البحث:**

**3-4-1 صدق الاداتين البحث:** أحسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري قيام عدد من المختصصين بتقدير مدى تمثيل الفقرات المراد قياسها( سامى، 2008، 65)، للتأكيد من صدق اداتا البحث فقد تم عرضهما على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجالات علم النفس الرياضي و الادارة و التنظيم الرياضي ( ملحق2) للوقوف على هدفها، و التأكد من وضوح و سلامة الفقرات و صلاحيتها لقياس وضعت من اجله تطوير المقياسين دون اضافة او تعديل و بذلك فقد استقر مقياس ( مايرونه مناسباً، وقد اتفق المحكمين على جميع فقرات (اخلاقيات العمل الإداري) على (30 فقرة) كما في ملحق الرقم (1) و كذلك مقياس ( دافعية الإنجاز) على (20 فقرة) كما في ملحق الرقم (1).

**3-4-2 ثبات الأداتين:** " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على السمة يقيسها الاختبار" (التميمي و الطائي، 2005، 176)، إذ استخدم الباحثين في حساب معامل الثبات طريقة الإختبار وإعادة تطبيق الإختبار وتم تطبيق الإستبيان والمقياس على (5) تدريسيين ضمن عينة البحث وبعد مرور(10) يوماَ اعيد تطبيق نفس الأداء على التدريسيين الخمسة أنفسهم مع مراعاة الظروف نفسها في التطبيق الاول والثاني للأداء البحث، وكان نسبة الثبات عالية بدرجة (0،89)، هذا ما أشار إليه (زكريا وأخرون،2002، 141 ) إلى أنه " تتراوح المدة عادة بين التطبيقين 10 – 20 يوماَ.

**3-5التجربة الرئيسة :** بعد التأكد من صدق و ثبات الاداة، قام الباحثون بتوزيع الاداة وهي ( أخلاقيات العمل الإداري و دافعية الانجاز)، على عينة البحث الأساسية البالغ عددهم (110) عضو هيئة تدريسية في بعض مدارس الاعداية بمركز محافظة أربيل. و طلب منهم تعبئتها بشكل دقيق و تم اعطائهم الوقت الكافي للاجابة على جميع فقرات المقياسين.

**3-6 الوسائل الإحصائية:** إستخدم الباحثون الوسائل الإحصائية الأتية من خلال الإستعانة ببرنامج ( SPSS)

- الوسط الحسابي و النسبة المئوية (%).

- طريقة اعادة الاختبار ومعامل ( ألفا) لكرونباك لحساب الثبات.

- معامل الارتباط البسيط (التكريتي و العبيدي، 1999، 42- 218).

 **4- عرض النتائج و مناقشتها:**

جدول (2) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و النسبة المئوية و الدرجة **للأخلاقيات العمل الاداري** من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في بعض مدارس الاعداية بمركز محافظة أربيل.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الابعاد | ت | الفقرات | الاوسط الحسابي | النسبة المئوية | الدرجة |
| **اخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس** | 1 | يتعاون مع اعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم | 4,40 | 88% | كبيرة جداً |
| 2 | يتفقت اعضاء هيئة التدريس في اثناء الدوام | 3,22 | 64,4% | متوسطة |
| 3 | يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع اعضاء هيئة التدريس | 4,07 | 81,4% | كبيرة جداً |
| 4 | يجب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه | 3،33 | 66,6% | متوسطة |
| 5 | يستخدم الأسلوب الديمقراتي في تعامله مع اعضاء هيئة التدريس | 4,30 | 86% | كبيرة جداً |
| 6 | يشرك جميع اعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضاية المتعلقة بالقسم  | 3,91 | 78,2% | كبيرة |
| 7 | يتعامل بتواضع مع اعضاء هيئة التدريس  | 4,01 | 80,2% | كبيرة جداً |
| 8 | يتقبل النقد الأيجابي برحابة صدر | 3,88 | 77,6% | كبيرة |
| 9 | يساعد اعضاء هيئة التدريس | 3,81 | 76,2% | كبيرة |
| 10 | يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل اعضاء هيئة التدريس | 3,10 | 62% | متوسطة |
| 11 | يتعامل مع اعضاء هيئة التدريس بعدالة  | 4,10 | 82% | كبيرة جداً |
| **المستوى الكلي** **اخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس** | 4,22 | 84,4% | كبيرة جداً |
| **اخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل** | 12 | يطلع اعضاء هيئة التدريس على الانظمة و القوانين الخاصة بالعمل | 3،02 | 60,4% | متوسطة |
| 13 | يقوم اعضاء هيئة التدريس بموضوعية | 4،61 | 92,2% | كبيرة جداً |
| 14 | يحرص على توزيع العمل الأضافي بعدالة  | 3،92 | 78,4% | كبيرة  |
| 15 | يحرص على حضور الأجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد | 4,37 | 87,4% | كبيرة جداً |
| 16 | يطلع اعضاء هيئة التدريس على تقارير ادائهم قبل رفعها للجهات المعنية  | 3،40 | 68% | متوسطة |
| 17 | يرشد اعضاء هيئة التدريس عند مواجهتهم المشكلات الى حل الأمثل | 4,11 | 82,2% | كبيرة جداً |
| 18 | يشرك اعضاء هيئة التدريس بتطوير مفردات المنهج الدراسي | 3،94 | 78,8% | كبيرة  |
| 19 | يحرص على حضور المؤتمرات العلمية  | 2,96 | 59,2% | قليلة |
| 20 | يقوم بالاعمال الادارية الموكلة الية بامانة  | 3,36 | 67.2% | متوسطة |
| المستوى الكلي **اخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل** | 3,74 | 74,8% | كبيرة |
| **اخلاقيات تتعلم بالخصائص الشخصية** | 21 | يلتزم بالقيم الاخلاقية السائدة في المجتمع | 3،88 | 77,6% | كبيرة  |
| 22 | يحرص على تنمية و تطوير اعضاء هيئة التدريس | 3،22 | 64،4% | متوسط |
| 23 | يتصف بالصدق في تعامله مع الاخرين | 3،25 | 65% | متوسط |
| 24 | يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية | 4,18 | 83,6% | كبيرة جداً |
| 25 | يؤدي عمله بأخلاص | 3،15 | 63% | متوسطة |
| 26 | يتقبل أراء الاخرين | 3,98 | 79,6% | كبيرة  |
| 27 | يتصف بالصراحة عند مناقشة اعضاء هيئة التدريس | 4,04 | 80,8% | كبيرة جداً |
| 28 | يتميز بالشفافية في التعامل مع اعضاء هيئة التدريس | 4,00 | 80% | كبيرة جداً |
| 29 | يمتلك القدرة على الابداع و الابتكار في عمله | 3,94 | 78,8% | كبيرة  |
| 30 | يتحلى بالمرونة في التعامل مع الاخرين | 4,20 | 84% | كبيرة جداً |
| المستوى الكلي **اخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية**  | 3,83 | 76,6% | كبيرة |

 يتضح من الجدول (2) أن درجة اخلاقيات الخاصة المتعلقه بالعلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس من أبعاد أخلاقيات العمل الاداري كانت كبيرة جداً على فقرات (1- 3- 5- 7)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (88%- 81,4% -86%-80,2%) أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (4,40-4,01)، وكانت كبيرة على فقرات (6, 8, 9) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة بلغت عليها( 78,2%, 77,6%, 76,2%)، و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3،81- 3،91)، وكانت متوسطة على فقرات (2, 4, 10) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (64,4%, 66,6%, 62%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،10- 3،33).

 المستوى الكليلأخلاقيات العمل الاداري التي تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس كانت كبيرة جداً، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(84,4%).

 أن درجة اخلاقيات العمل المتعلقه بطبيعة العمل من أبعاد أخلاقيات العمل الاداري كانت كبيرة جداً على فقرات (13، 15، 17)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (92،2%- 87،4%- 82،2%)، أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (82،2- 92،2)، وكانت كبيرة على الفقرتين (14- 18) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما(78،4%- 78،8%)، و أن الاوساط الحسابية بلغت (3،92- 3،94)، وكانت متوسطة على فقرات (12- 16-20) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (60،4%- 68%- 67،2%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،02- 3،40)، وكانت قليلة على فقرة (19) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها(59،2%).

 المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري التي تتعلق بطبيعة العمل كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(74,8%)

 أن درجة اخلاقيات العمل التي المتعلقه بالخصائص الشخصية من أبعاد أخلاقيات العمل الاداري كانت كبيرة جداً على فقرات (24- 27- 28- 30)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها(83،6%- 80،8%- 80%- 84%)، أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (4،00- 4،20)، وكانت كبيرة على فقرات (21- 26- 29) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (77،6%- 79،6% - 78،8%)، و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3،94- 3،98)، وكانت متوسطة على فقرات (22- 23- 25) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (64،4% - 65%- 63%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،15- 3،25).

 المستوى الكلي **لأخلاقيات العمل الاداري التي** **تتعلق بالخصائص الشخصية** كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (76,6%).

 نلاحظ من خلال البيانات السابقة أن درجة أخلاقيات العمل الاداري لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية بمركز محافظة اربيل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريسية كانت بدرجة كبيرة و كبيرة جداً، ويدل هذا أن أغلبية أعضاء الهيئة تدريسية يميلون للقول بأن قرارات مدراء المدرسة قد يكون منطقية و طبيعية و متعاون معهم بشكل جيد، حيث ان المدراء يتميزون بالشفافية و المرونة في التعامل مع التدريسي أثناء ممارسة لمهامه الإدارية كي يزيد من معلوماته حول المهام إليه و لكي يعرف ما يجري حوله من أمور و مؤشرات التغيير، كما يؤكد العتيبي " المرونة في التعامل و عدم اتخاذ مواقف حدية ضد العاملين و عدم تصيد أخطائهم لمعاقبتهم (العتيبي، 2005، 210) وتقدم تسهيلات مختلفة للآعضاء هيئة التدريسية لحل مشكلاتهم و توفر لهم كل الامكانات المتاحة من أجل تنفيذ عملهم وكذلك تعامله معهم في قرارات و مناقشات القضاية المتعلقة بالمدرسة مع اعضاء هيئة التدريس وهذا يدل على أن عدم أنقسام أو اختلاف بين التدريسين حول الإجراءات الادارية في المدرسة سوف يكون بشكل يتسم بالعدالة، كما يؤكد الغامدي " سمية تفاعلية في الشخصية تعني رغبة الفرد في الإتقان و الامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها" ( الغامدي، 2000، 21)، وهذا بدوره على يلتزم أعضاء هيئة التدريسية بالقيم الاخلاقية العمل الادارية السائدة في الكلية.

 جدول(3)

يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و النسبة المئوية و الدرجة **دافعية الأنجاز** من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في بعض مدارس الاعداية بمركز محافظة أربيل

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الابعاد | ت | الفقرات | الاوسط الحسابي | النسبة المئوية | الدرجة |
| **الجزاءات الخارجية** | 1 | المكافآت المالية تشجعني على بذل اقصى جهودي أكثر من غيرها | 3،50 | 70% | كبيرة |
| 2 | أتفاخر بأعمالي في كلية و المنزل | 3،98 | 79،6% | كبيرة |
| 3 | الشهرة هدفي الأساسي من أى عمل | 3،06 | 61،2% | متوسطة |
| 4 | أحول دائماً أن استمتع بالحاضر تاركاً المستقبل للظروف | 3،28 | 65،6% | متوسطة |
| 5 | افضل العمل براتب طيب على العمل براتب اقل ولو كان العمل متعباً | 3،37 | 67،4% | متوسطة |
| المستوى الكلي التي تتعلق بالجزاءات الخارجية | 3،43 | 68،6% | متوسطة |
| **الثقة بالنفس** | 6 | لا أحب ان أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً  | 3،66 | 73،2% | كبيرة |
| 7 | اثق بنفسي و أشعر أن بإمكاني ان أعمل أشياء ناجحة  | 3،98 | 79،6% | كبيرة |
| 8 | أشعر ان بإمكاني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك | 4،00 | 80% | كبيرة جداً |
| 9 | يزداد حماسي و نشاطي عندما أشعر أنني أواجه مهمة صعبة  | 4،04 | 88% | كبيرة جداً |
| 10 | أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف | 3،90 | 78% | كبيرة |
| المستوى الكلي التي تتعلق  **بالثقة بالنفس** | 3،91 | 78،2% | كبيرة |
| **المثابرة** | 11 | لا يهدأ لي بال حتى اتم مابين يدي من واجبات  | 3،53 | 70،6% | كبيرة |
| 12 | أحرص دائماً على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة  | 3،71 | 74،2% | كبيرة |
| 13 | يهمني جداً أن اتم أى شيء بدأته  | 3،33 | 66،6% | متوسطة |
| 14 | أستمر في عمل الشيء ولو استغرق اتمامة وقتاَ طويلاً  | 3،79 | 75،8% | كبيرة |
| 15 | أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه | 3،29 | 65،8% | متوسطة |
| المستوى الكلي التي تتعلق  **المثابرة** | 3،53 | 70،6% | كبيرة |
| **الخوف من الفشل** | 16 | أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس | 3،88 | 77،6% | كبيرة |
| 17 | عندما أواجه أعمال او مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فاضاعف جهودي | 3،81 | 76،2% | كبيرة |
| 18 | استمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم  | 4،34 | 86،8% | كبيرة جداً |
| 19 | ابذل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل | 4،12 | 82،4% | كبيرة جداً |
| 20 | أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي  | 3،96 | 79،2% | كبيرة |
| المستوى الكلي التي تتعلق  **الخوف من الفشل** | 4،00 | 80% | كبيرة جداً |

 يتضح من الجدول (3) أن درجة المتعلقه بالجزاءات الخارجية من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة على الفقرتين (1، 2)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم (70%- 79،6%) أن الاوساط الحسابية بلغت (3،50- 3،98)، وكانت متوسطة على فقرات (3-4-5) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها(61،2%- 65،6%- 67،4%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،06- 3،37).

 المستوى الكليدافعية الإنجاز **التي** **تتعلق** بالجزاءات الخارجية كانت متوسطة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (68،6%).

 و الدرجات التي المتعلقه بالثقة بالنفس من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة جداً على الفقرتين (8- 9)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم (80%- 88%) أن الاوساط الحسابية بلغت (4،00- 4،04)، وكانت كبيرة على فقرات (6-7-10) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها(73،2%- 79،65-78%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،66- 3،98- 3،90).

 المستوى الكليدافعية الإنجاز **التي** **تتعلق** بالثقة بالنفس كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (78،2%).

 الدرجات التي تتعلق **بالمثابرة** من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة على الفقرات (11- 12- 14)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم(70،6%- 74،2- 75،8%) أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،53- 3،71- 3،79). وكانت متوسطة على فقرتين (13- 15) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها(66،6%- 70،6) و أن الاوساط الحسابية بلغت (3،33- 3،29).

 المستوى الكليدافعية الإنجاز **التي** **تتعلق بالمثابرة** كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(70،6%).

 و الدرجات التي تتعلق **بالخوف من الفشل** من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة جداً على الفقرتين (18- 19)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم(86،8- 82،4%) أن الاوساط الحسابية بلغت (4،12- 4،34)، وكانت كبيرة على فقرات (16- 17- 20) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها(77،6%- 76،2%- 79،2%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين(3،81- 3،88-3،96).

 المستوى الكليدافعية الإنجاز **التي** **تتعلق بالخوف من الفشل** كانت كبيرة جداً، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(80%).

 نلاحظ من خلال البيانات السابقة أن درجة دافعية الإنجاز لدى بعض مدراء مدارس الاعدادية بمركز محافظة اربيل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريسية ان أغلبية درجات كانت كبيرة و كبيرة جداً، وهذا يدل على أن مدراء المدرسة لديهم القدرة على بناء العلاقات الاجتماعية و الثقافة و الرياضية بين أعضاء هيئة التدريسية على مستوى المديرية التربية العامة و المدرسة وكذلك جميع قرارات لصالح التدريسين في المدرسة و أندماج الأفراد في موقف العمل بطريقة تحفزهم على العمل معاً بأكثر إنتاجية، مع تحقيق التعاون بينهم و إشباع حاجاتهم الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية، كما يؤكد المعايطة " مدخل التأثير الجوهري للعوامل النفسية و الاجتماعية و المتاحة التي تتوافر في بيئة العمل على الإنتاجية في العمل، أى مدخل العلاقات الانسانية في العمل كسبيل لزيادة الإنتاجية ( المعايطة، 2007، 265)، وهذا يدل على أن مدراء المدرسة لديه القدرة على تنظيم و تخطيط الامور الادارية الضرورية التي ترتبت بعملية الناجح الاداري ، ذلك يزيد من إنتاجيتهم و انتمائهم لعملهم في وةزارة التربية و التعليم أو المديرية التربية العامة أو المدرسة بمركز محافظة أربيل و ذلك بالتجاوب مع تعليمات الإدارية أداء و سلوكاً كما يؤكد رضا " ضرورة تفهم طبائع و تصرف العاملين و رغباتهم و ميولهم لخلق تعاون مشترك بينهم و بين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة( رضا، 2010، 129)، الدافعية الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه، و في إدراكه كه للموقف و فهم سلوك الفرد و تفسيره و سلوك المحيطين به (Shaver,1993,243)، أن استعداد أعضاء الهيئة التدريسية لبذل الجهود أو للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح و تحقيق أو إشباع هدف معين وفقاً لمعيار معين من الجودة أو الامتياز و إحساسه بالفخر و الاعتزاز، كما يؤكد المعاطية " أن توفر جواً مناسباً من العلاقات الإنسانية أن تعمل على توفير مناخ العمل المناسب لإشباع حاجات الناس بصورة يمكن معها أيضاً تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها المؤسسة( المعاطية، 2007، 307).

الجدول الرقم (4) يبين معامل الارتباط بين ابعاد أخلاقيات العمل الاداري و ابعاد دافعية الإنجاز لبعض

مدراء مدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| أخلاقيات العمل الاداريدافعية الإنجاز | العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس | طبيعة العمل | الخصائص الشخصية |
| الجزاءات الخارجية | 0،188\*\* | 0،420\*\* | 0،353\*\* |
| الاحتمالية | 0،000 | 0،001 | 0،000 |
| الثقة بالنفس | 0،326\*\* | 0،251\* | 0،455\*\* |
| الاحتمالية | 0،002 | 0،004 | 0،002 |
| المثابرة | 0،416\*\* | 0،318\*\* | 0،481\*\* |
| الاحتمالية | 0،001 | 0،000 | 0،000 |
| الخوف من الفشل | 0،285\*\* | 0،335\*\* | 0،125\*\* |
| الاحتمالية | 0،000 | 0،001 | 0،004 |

\*معنوى عند خطأ (0،05) وبدرجة حرية 58

\*\* معنوى عند خطأ (0،01) وبدرجة حرية 58

 ويتضح الجدول(4) الى علاقة ابعاد أخلاقيات العمل الاداري بأبعاد دافعية الإنجاز. ونلاحظ من الجدول (4) بأن معامل الارتباط بين محور الجزاءات الخارجية مع المحاور العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس و طبيعة العمل و الخصائص الشخصية قد بلغ (0،188\*- 0،420\*\*- 0،353\*\*) على التوالي و باحتمالية (0،000- 0،001- 0،000) لكل منهما، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور الجزاءات الخارجية و المحاور أخلاقيات العمل الاداري ، أما معامل الارتباط بين محور الثقة بالنفس مع المحاور العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس و طبيعة العمل و الخصائص الشخصية قد بلغ (0،326\*\*- 0،251\*-0،455\*\* ) وباحتمالية (0،002- 0،004- 0،002)، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور الثقة بالنفس و المحاور أخلاقيات العمل الاداري.

 و يشير الجدول رقم (4) بأن معامل الارتباط بين محور المثابرة مع أبعاد أخلاقيات العمل الاداري (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس و طبيعة العمل و الخصائص الشخصية) قد بلغ (0،416\*\*- 0،318\*\*-0،481\*\* ) على التوالي و باحتمالية (0،001- 0،000- 0،000) لكل منهما، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور المثابرة و محاور أخلاقيات العمل الاداري، أما معامل الارتباط بين محور الخوف من الفشل مع أبعاد أخلاقيات العمل الاداري (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس و طبيعة العمل و الخصائص الشخصية) قد بلغ (0،285\*\*-0،335\*\*- 0،125\*\* ) على التوالي و باحتمالية ( 0،00 – 0،001 – 0،004) لكل منهما، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور الخوف من الفشل و المحاور أخلاقيات العمل الاداري.

**مناقشة النتائج :**

 بعد عرض النتائج و تحليلها ظهر لنا إن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل الاداري و دافعية الإنجاز من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريسية في بعض مدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل، وهو ما يمكن تفسيره بأن الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري يؤثر على دافعية الإنجاز، يعزوها الباحثون وربما يعود السبب في ذلك إلى إدراك مدراء أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري للقيام بالمهمات الموكلة إليهم على أكمل وجه، و الذي ينعكس بدوره على أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث إن استخدام أنظمة المكافأة و مراجعة الأداء و العلاقات بشكل فاعل يمكن أن يكون طريقاً فاعلا يعتمده مدراء أو الادارة المدرسة في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في المؤسسة و ان مكافأة السلوك الأخلاقي و معاقبة السلوكيات التناقضة و في مستويات المؤسسة جميعها يعد من المكونات الاساسية لبناء القادة الاخلاقيين في منظمات العمل الاداري ( الطويل، 2001، 198)، كما يؤكد العيتبي " إن السيطرة و التحكم على نزعات الإنسان و ميوله الذاتية أثناء العمل مع الجماعة أمر دعت إليه سائر الشرائع و العقائد البشرية منذ تواجد الإنسان في المجتمع" (العتيبي، 2005، 210).

 وقد يعود السبب في ذلك أيضاً إلى يبذل مدراء المدرسة جهوداً كبيرة لتطوير قدارات و مهارات و حل مشاكل التدريسيين واختيارهم لمهام اللجان بصورة مناسبة وهذه لها دور في زيادة بناء علاقات الاجتماعية و الانسانية و زيادة التعاون و التنسيق وتوفير قدرة لتحقيق الإنجاز و الناجح أداء العاملين. كما يؤكد شرف " القدرة على التعامل مع الأخرين و التأثير في سلوكهم عن طريق تفهمه لمشكلاتهم عن العمل، و العمل على حلها و أن يتعامل مع الفرد ككل لا يتجزأ ، أى يراعي وحدة الفرد" (شرف، 1999، 189).

 ومن جهة اخرى يرى الباحثون سلوك مدراء المدرسة أن يكون لديه القدرة على معامله الآخرين و توجيههم في كل المواقف و الحصول على أقصى تعاون و افضل سلوك تحت أى ظرف من الظروف لها الاثر البالغ على التزام أعضاء هيئة التدريس بالعمل الاداري و ماله من واجبات يجب تاديتها لتسيير الامور الكلية و القسم على اكمل وجه، و يؤكد شرف أن " سلوك للفرد في تعامله مع أفراد مجتمع و ينعكس على مفهوم الحقوق و الواجبات، وها أيضاً أمر يتعلق ببيئة المنظمة على الإداري فيها مراعاته و حسن التعامل معه و عدم تجاهله( شرف، 1999، 190)، الدافعية حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد و توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل كما يؤكد رضا " يهتم بالسلوك الفعلي و التصرفات الصادرة عن الفرد قياساً بالعادات و الاتجاهات و أحكام الناس الأخرين لتلك السلوكيات و التصرفات ( جواد، 2010، 283).

**5-1 الاستنتاجات و التوصيات :**

**5-1 الاستنتاجات** :

توصل الباحثون الى أهم الاستنتاجات بمايلى :

1. أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي **لأخلاقيات العمل الاداري** لدى بعض مدراء المدارس الاعدادية  **التي** **تتعلق بمحور العلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس** كانت كبيرة جداً، و يكون المستوى الكلي بلغ (4،22) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(84,4%).
2. أظهرت النتائج ايجابية المستوىات الكلي **لأخلاقيات العمل الاداري** لدى بعض مدراء المدارس الاعدادية **التي** **تتعلق بمحورين (الخصائص الشخصية و طبيعة العمل) كانت كبيرة، و يكون المستوى الكلي بلغ (3،83- 3،74)،** حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى **(76،6%- 74،8%).**
3. أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي **للدافعية الإنجاز** لدى بعض مدراء المدارس الاعدادية **التي** **تتعلق بمحور الخوف من الفشل** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريسية كانت كبيرة جداً، و يكون المستوى الكلي بلغ (4،00) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(80%).
4. أظهرت النتائج ايجابية المستوىات الكلي **للدافعية الإنجاز** لدى بعض مدراء المدارس الاعدادية **التي** **تتعلق بمحورين (الثقة بالنفس و المثابرة ) كانت كبيرة، و يكون المستوى الكلي بلغ (3،91- 3،53)،** حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى **(78،2%- 70،6%).**
5. أظهرت النتائج البحث المستوى الكلي **للدافعية الإنجاز** لدى بعض مدراء المدارس الاعدادية **التي** **تتعلق بمحور الجزاءات الخارجة** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريسية كانت برجة متوسطة، و **المستوى الكلي بلغ**(3،43) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(68،6%).
6. أظهرت النتائج بوجود علاقة طردية بين **أخلاقيات العمل الاداري** و **دافعية الإنجاز** لدى بعض مدراء المدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

**5-2: التوصيات والمقترحات**:

1. العمل على تحسين ظروف البيئة الادارية في جميع مدارس الاعدادية بشكل خاص و المديرية التربية العامة مركز محافظة أربيل بشكل عام .
2. ضرورة العمل على زيادة الوعي و المعرفة لمدراء و أدارة المدارس بأخلاقيات العمل الإداري، وإبراز السلوك التي تساعد على زيادة أداء الإداري خاصة من خلال ممارسة العمل الميداني و النظري.
3. زيادة الاهتمام بالجانب الانساني في التعامل بين مدراء و معاونوا المدرسة و اعضاء هيئئة التدريس .
4. مشاركة في الدورات التدريبية والاستفادة من خبرات وإبداعات الاداريين المتميزين من خلال تبني إقامة الندوات والمحاضرات والحلقات وورش العمل من قبل المسئولين عن عمليات التدريب حول أساليب سلوك و أخلاقيات العمل الإداري لتحقيق و تطوير دافعية العمل .
5. ضرورة التعاون مع أعضاء هيئة التدريس في مدارس الاعدادية و الثانوية على مستوى إقليم كوردستان - العراق، لتزويد مستوى أدائهم من حيث الاستمرارية والمتابعة.
6. إجراء دراسات أخرى مماثلة في مجال الإدارة والتنظيم ومجال الرياضية في بيئات أخرى (الاندية الرياضية , وزارة التعليم العالي , وزارة الرياضة والشباب , وزارة الداخلية ).
7. أجراء دراسات مقارنة بين مدراء مدارس الثانوية و الاعدادية بمركز محافظة اربيل لمعرفة مستوى العمل الاداري.

 **المصادر العربية و الأجنبية:**

* الأعسر، صفاء و قشقوش، ابراهيم و سلامة، محمد( 1994): دراسات في تنمية دافعية الإنجاز، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.
* البشري، قدرية محمد ( 2006): درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الامارات العربية المتحدة باخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان الاردن.
* التكريتي، وديع ياسين و العبيدي، حسن محمد(1999): التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة و النشر، جامعة الموصل، الموصل.

جواد، شوق ناجى(2010): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، عمان.

* الخميسي، سلامة( 2001): قراءات في الادارة الدراسية: اسسها و تطبيقها الميدانية و العلمية، الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة و النشر.
* الخيرى، حسن بن حسين عطاس( 2008): الرضا الوظيفي و دافعية الإنججاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث و القنفذة ، كلية التربية ، قسم علم النفس، رسالة الماجستير، جامعة أم القرى ، الملكة العربية السعودية.

رضا، هاشم حمدي( 2010): التدريب و التأهيل الاداري، ط1، دار الراية، عمان.

زكريا محمد وأخرون( 2002): مبأدى القياس والتقويم في التربية، دار الثقافة للنشر، عمان.

* سامي حميد محمد (2008): تأثير منهج إرشادي نفسي لتخفيف الضغوط النفسية المصاحبة قبل الاداء التنافسي للاعبي فئة المتقدمين في التنس، ( رسالة ماجستير، جامعة صلاح الدين، كلية التربية الرياضية.

 السماك، محمد ازهر سعيد (2009): طرق البحث العلمي، بين النظرية و التطبيق، ط1، دار ابن الاثير للطباعة و النشر، جامعة الموصل، الموصل.

شرف، عبدالحميد(1999): الإدارة في التربية الرياضية، بين النظرية و التطبيق، ط1، مركز الكتاب للنشر، عمان.

الطويل، هاني عبدالرحمن صالح (2001): الإدارة التربوية و السلوك المنظمي سلوك الأفراد و الجماعات في النظم، دار وائل للنشر، عمان.

الغامدي، عبدالله محمد(2000): الفروق في مفهوم الذات و دافعية الانجاز بين عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة و غير المحرومين في محافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القري.

* قزق، محمود نابق(2005): درجة التزام رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان، الاردن.

العتيبي، صبحي جبر(2005): تطور الفكر و الأساليب في الادارة، ط1، دار الحامد، عمان.

* محمود كاظم التميمي وحريم محمد الطائي(2005): جودة اتخاذ القرار لدى تدريسي، جامعة بغداد، العدد9، مجلة العلوم النفسية والتربوية.
* الحامد، محمد معجب (1996): مقياس دافعية الانجاز الدراسي على البيئة السعودية، رسالة الخليج العربي، عدد 58، الرياض.

ملحم، سامى محمد(2012): القياس و التقويم في التربية الرياضية و علم النفس، ط6، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان.

المعايطة، عبدالعزيز عطاالله (2007): الادارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، ط1، دار الحامد، عمان.

-  stewart, J . Landine , ( 1998): " Relationship between Meta­ cognition Motivation

, Locus of control, self , Efficacy, and Academic Achievement " .Canadian Journal of

counseling. vol( 32),No (1).

- Shaver, Kelly .G ( 1993) : " Psychology " – Macmillan  publishing company

; united states of  America ; New York.

ملحق رقم (1)

 الاستبيان

جامعة صلاح الدين / أربيل

كلية التربية البدنية و علوم الرياضة

السيد ........................................... المحترم

بين يديك إستمارة إستبيان لقياس (**الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري و علاقته بدافعية الإنجاز لبعض مدراء الاعداية في مركز محافظة أربيل** ) ونظرا لكونك احد أعضاء الهيئة التدريسية يرجى تعاونك من خلال إجاباتك الدقيقة والصريحة وتعد إجابتك خدمة لإغراض البحث العلمي فقط، طريقة الإجابة .

 اقرأ الفقرات بدقة وعناية ثم ضع أمام كل واحدة من الفقرات علامة ( / ) واحدة في الخانة التي تراها مناسبة من البدائل الخمسة ، مع الإجابة على كل الفقرات وعدم بقاء أي فقرة خالية بدون الإجابة

 مع جزيل الشكر و التقدير.

مقياس أخلاقيات العمل الإداري

|  |
| --- |
| **المحور / اخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئئة التدريس** |
| ت | الفقرة | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابداً |
| 1 | يتعاون مع اعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم |  |  |  |  |  |
| 2 | يتفقت اعضاء هيئة التدريس في اثناء الدوام |  |  |  |  |  |
| 3 | يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 4 | يجب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه |  |  |  |  |  |
| 5 | يستخدم الأسلوب الديمقراتي في تعامله مع اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 6 | يشرك جميع اعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضاية المتعلقة بالقسم  |  |  |  |  |  |
| 7 | يتعامل بتواضع مع اعضاء هيئة التدريس  |  |  |  |  |  |
| 8 | يتقبل النقد الأيجابي برحابة صدر |  |  |  |  |  |
| 9 | يساعد اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 10 | يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 11 | يتعامل مع اعضاء هيئة التدريس بعدالة  |  |  |  |  |  |
| **اخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل** |
| 12 | يطلع اعضاء هيئة التدريس على الانظمة و القوانين الخاصة بالعمل |  |  |  |  |  |
| 13 | يقوم اعضاء هيئة التدريس بموضوعية |  |  |  |  |  |
| 14 | يحرص على توزيع العمل الأضافي بعدالة  |  |  |  |  |  |
| 15 | يحرص على الحضور الأجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد |  |  |  |  |  |
| 16 | يطلع اعضاء هيئة التدريس على تقارير ادائهم قبل رفعها للجهات المعنية  |  |  |  |  |  |
| 17 | يرشد اعضاء هيئة التدريس عند مواجهتهم المشكلات الى الحل الأمثل |  |  |  |  |  |
| 18 | يشرك اعضاء هيئة التدريس بتطوير مفردات المنهج الدراسي |  |  |  |  |  |
| 19 | يحرص على حضور المؤتمرات العلمية  |  |  |  |  |  |
| 20 | يقوم بالاعمال الادارية الموكلة الية بامانة  |  |  |  |  |  |
| **اخلاقيات تتعلم بالخصائص الشخصية** |
| 21 | يلتزم بالقيم الاخلاقية السائدة في المجتمع |  |  |  |  |  |
| 22 | يحرص على تنمية و تطوير اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 23 | يتصف بالصدق في تعامله مع الاخرين |  |  |  |  |  |
| 24 | يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية |  |  |  |  |  |
| 25 | يؤدي عمله بأخلاص |  |  |  |  |  |
| 26 | يتقبل أراء الاخرين |  |  |  |  |  |
| 27 | يتصف بالصراحة عند مناقشة اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 28 | يتميز بالشفافية في التعامل مع اعضاء هيئة التدريس |  |  |  |  |  |
| 29 | يمتلك القدرة على الابداع و الابتكار في عمله |  |  |  |  |  |
| 30 | يتحلى بالمرونة في التعامل مع الاخرين |  |  |  |  |  |

 **مقياس الدافعية الإنجاز**

|  |
| --- |
| **المحور/ الجزاءات الخارجية**  |
| ت | الفقرة | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابداً |
| **1** | المكافآت المالية تشجعني على بذل اقصى جهودي أكثر من غيرها |  |  |  |  |  |
| **2** | أتفاخر بأعمالي في كلية و المنزل |  |  |  |  |  |
| **3** | الشهرة هدفي الأساسي من أى عمل |  |  |  |  |  |
| **4** | أحول دائماً أن استمتع بالحاضر تاركاً المستقبل للظروف |  |  |  |  |  |
| **5** | افضل العمل براتب طيب على العمل براتب اقل ولو كان العمل متعباً |  |  |  |  |  |
| **المحور/ الثقة بالنفس** |
| **6** | لا أحب ان أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً  |  |  |  |  |  |
| **7** | اثق بنفسي و أشعر أن بإمكاني ان أعمل أشياء ناجحة  |  |  |  |  |  |
| **8** | أشعر ان بإمكاني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك |  |  |  |  |  |
| **9** | يزداد حماسي و نشاطي عندما أشعر أنني أواجه مهمة صعبة  |  |  |  |  |  |
| **10** | أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف |  |  |  |  |  |
| **المحور/ المثابرة**  |
| **11** | لا يهدأ لي بال حتى اتم مابين يدي من واجبات  |  |  |  |  |  |
| **12** | أحرص دائماً على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة  |  |  |  |  |  |
| **13** | يهمني جداً أن اتم أى شيء بدأته  |  |  |  |  |  |
| **14** | أستمر في عمل الشيء ولو استغرق اتمامة وقتاَ طويلاً  |  |  |  |  |  |
| **15** | أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه |  |  |  |  |  |
| **المحور/ الخوف من الفشل**  |
| **16** | أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس |  |  |  |  |  |
| **17** | عندما أواجه أعمال او مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فاضاعف جهودي |  |  |  |  |  |
| **18** | استمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم  |  |  |  |  |  |
| **19** | ابذل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل |  |  |  |  |  |
| **20** | أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي  |  |  |  |  |  |

الملحق رقم (2) أسماء السادة الخبراء ( المحكمين) الذين عرض عليهم المقياسين

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ت | الأسماء و اللقب العلمي  | التخصص | االكلية  | الجامعة |
| 1 | أ.د وليد خاليد همام | إدارة الرياضية | كلية التربية الرياضية | موصل |
| 2 | أ.دعظيمة عباس على | علم النفس الرياضي | كلية التربية البدنية و علوم الرياضة | صلاح الدين |
| 3 | أ.دطوران معروف قادر | قياس و التقويم | سكول التربية البدنية وعلوم الرياضية | كويه |
| 4 | أ.م.د سعيد نزار سعيد  | علم النفس الرياضي | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | صلاح الدين |
| 5 | أ.م.د نسرين بهجت على  | قياس و التقويم  | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | صلاح الدين |
| 6 | أ.م.دعلى حسين على | علم النفس الرياضي | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | صلاح الدين |
| 7 | أ.م.دعثمان مصطفى عثمان | قياس و التقويم | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | صلاح الدين |
| 8 | أ.م.د تحسين محمد شيروانى  | إدارة الرياضية | كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | صلاح الدين |
| 9 | د.هونةر صابر محمود | إدارة الرياضية | سكول التربية البدنية وعلوم الرياضية | كويه |

ثوختةى ليَكؤلَينةوة

پابەندبوون بەئەخلاقی کاری کارگێڕی و پەیوەندیی ەکەی بەهاندانی بەدیهێنانی هەندێک لەبەڕێوەبەری خوێندنگەکانی ناپاکی لەناوەندی پارێزگای هەولێر

ئا.M عه لیین که در ڕه سول ئه .M عه .M عه وازیه ر سه د ئه سمائیل ئه .M و سه رتیبه عومه ر ئه ولا

 - توێژینەوەکە مەبەستیەتی پلەی پابەندبوون بەئەخلاقیکاری کارگێڕی و هاندانی بۆ بەدیهێنانی لەناو چەند بەڕێوەبەرێکی ناوەندی لەسەنتەری پارێزگای هەولێر دیاری بکات .

 توێژەران شێوازی دیکۆرییان لە شێوازی پەیوەندیدا بەکار هێنا بۆ ئەوەی لەگەڵ سروشتی توێژینەوەی ئێستا و دیاریکردنی کۆمەڵگەی توێژینەوەی ئەندامانی تەرمەکان لە ناوەندی پارێزگای هەولێر ( 12 ) واقیعی قوتابخانە بگونجێت 16 ) فێرکردنی هەر قوتابخانەیەک ( 192 ) وەک وانەبێژی ، کۆمەڵگەش بە شێوەی هەڕەمەکی هەڵبژێردرا . لە کاتێکدا نموونەی توێژینەوە ( 120 ) وانەبێژییەک بوو کە بە شێوەی هەڕەمەکی دەستنیشان کرا ، و سەبارەت بە ئامرازەکانی لێکۆڵینەوە، پێوەری (مرۆڤ، 2006) کە پێوەری (30 پەرەگراف) تێیدا هەڵگیرا و بۆ پێوانەی پلەی ئەخلاقی کارگێڕی و پەپێپێکردنی پێوەری پێوەری پاڵنەری دەستکەوتی (خێرخوازی، 2008)، کە پێوەری (20 پاراگراف) و دابەش بوون بەسەر چوار تەوەرەدا، توێژەران چارەسەری ئاماری گونجاویان بۆ سروشتی داتای توێژینەوەکە لە ڕێگەی بەرنامەکەوە بەکار هێنا، کە پێوەری (20 پاراگراف) و دابەش بوون بەسەر چوار تەوەرەدا، توێژەران لە ڕێگەی بەرنامەوە چارەسەری ئاماری گونجاویان لەگەڵ سروشتی داتای توێژینەوەکە داتای توێژینەوەکە لە ڕێگەی بەرنامەوە بەکار هێنا، کە پێوەری (20 پاراگراف) و دابەش کرا بە سەر چوار تەوەرەدا، توێژەران چارەسەری ئاماری گونجاویان لەگەڵ سروشتی داتای توێژینەوەکە لە ڕێگەی بەرنامەوە بەکار هێنا و لە ڕێگەی بەرنامەکەوە بۆ پێوەری هاندانی دەسکەوت (خێرخوازی، 2008)، کە پێوەری (20 پاراگراف) و دابەش بوون بەسەر چوار تەوەرەدا، توێژەران چارەسەری ئاماری گونجاویان بۆ سروشتی داتای توێژینەوەکە لە ڕێگەی بەرنامەوە بەکار هێنا بۆ پێوانەی پلەی ئەخلاقی کارگێڕی و پەپێوانی هاندانی دەسکەوت (خێرخوازی، 2008)، کە پێوەری (20 پاراگراف) و دابەش بوون بەسەر چوار تەوەرەدا، توێژەران چارەسەری ئاماری گونجاویان لەگەڵ سروشتی داتای توێژینەوەکە لە ڕێگەی بەرنامەوە بەکار هێنا بۆ پێوانەی پلەی ئەخلاقی کارگێڕی و پەپێوانی هاندانی دەسکەوت (خێرخوازی، 2008)، کە پێوەری (20 پاراگراف) و دابەش بوون بەسەر چوار تەوەرەدا ئامارزان یو..ئێڵ.سی

گرنگترین دەرەنجامەکان ئەمانەن

- ئەنجامی ئەرێنی ئاستی ئەخلاقی کاری کارگێڕی هەندێک لە بەڕێوەبەرەکانی ناوەندی ناوەندی پارێزگای هەولێری نیشاندا ، کە پەیوەندی بە تەوەری پەیوەندی لەگەڵ ئەندامانی فاکەڵتیزۆر زۆر بوو ، کۆی گشتی ش ئاستی ( 22 , 4 ) بوو کە ڕێژەی سەدی وەڵام بۆ ( 84 , 4 % ) .

- ئەنجامی ئەرێنی ئاستی هاندانی تەواوی هەندێک بەڕێوەبەری ناوەندی ناوەندی لە ناوەندی پارێزگای هەولێر نیشاندا، کە پەیوەندی بە دوو تەوەر (بڕوا بەخۆبوون و خۆڕاگرتن) ەوە هەیە، گەورە بوو، گەیشتە ئاستی گشتی (3.91-3.53)، گەرەک گەورە، وە کۆی گشتی (3.91 - 3.53) ، کە ڕێژەی سەدی وەڵام بۆ (78.2% - 70.6%).

 توێژەران پێشنیاریان کرد:

- کار بکرێت بۆ باشکردنی مەرجەکانی ژینگەی ئیداری لە سەرجەم قوتابخانەکانی ناوەند بە تایبەتی و بەڕێوەبەرایەتی پەروەردەی گشتی ناوەندی پارێزگای هەولێر بە گشتی .

- پێویستی ی هەماهەنگی لەگەڵ ئەندامانی فاکەڵتی لە ناوەندی و ئامادەیییەکان لەسەر ئاستی کوردستان - عێراق بۆ بەرزکردنەوەی ئاستی ئەدایان لە ڕووی بەردەوامی و بەدواداچوون

 Abstract

Commitment to the ethics of administrative work and its relationship with the motivation of the achievement of some of the principals of the schools of enmity in the center of Erbil governorate

asst.prof.D. Alan qader Rasul asst.prof.D. ozer Saadi Ismael asst.prof.D. Serteep Omar Aola

 - The research aims to identify the degree of commitment to the ethics of administrative work and the motivation for achievement among some middle school principals in erbil governorate center.

 The researchers used the descriptive method in the correlation method to suit the nature of the current research and the identification of the research community of the members of the bodies in the center of Erbil governorate (12) school reality 16) Teaching each school (192) as a teaching, and the community was chosen in a random way. While the sample of research (120) was a teaching one selected in a random way, and with regard to the research tools, the scale (human, 2006) was adopted, where the scale of (30 paragraphs) and divided into three axes to measure the degree of administrative ethics and the adoption of the measure of motivation of achievement (charity, 2008), where the scale of (20 paragraphs) and divided into four axes, the researchers used statistical treatments appropriate to the nature of the research data through the program Statistician. Spss

The most important conclusions are the following.

- -Positive results showed the overall level of administrative work ethics of some middle school administrators in the center of Erbil governorate, which relates to the axis of the relationship with the faculty members was very large, and the total level was (4.22) where the percentage response to (84.4%).

- -Positive results showed the overall level of motivation for some middle school administrators in the center of Erbil governorate, which relates to two axes (self-confidence and perseverance) was large, and reached the total level (3.91-3.53), neighborhood Large, , where the percentage response to (78.2% - 70.6%).

 The researchers recommended:

- Work to improve the conditions of the administrative environment in all middle schools in particular and the Directorate of General Education the center of Erbil governorate in general.

- The need to cooperate with the faculty members in the middle and high schools at the level of Kurdistan- Iraq to raise the level of their performance in terms of continuity and follow-up